

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SURYA MUSTIKA NUSANTARA SURABAYA

Ahmad Riyannudin

Mahasiswa S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya

ahmad.riyannudin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 94 orang responden yang merupakan karyawan PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan angket penelitian dan dokumentasi. Analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) dengan *software SPSS 22.0*. Hasil penelitian ini diketahui bahwa: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien sebesar 0,431 dan nilai signifikansi uji t $0,000 < 0,05$; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan Koefisien 0,294 dan nilai signifikansi uji t $0,003 < 0,05$; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien 0,204 dan nilai signifikansi uji t $0,023 < 0,05$; Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Koefisien 0,187 dan nilai signifikan uji t $0,036 < 0,05$; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,339 dan nilai signifikansi uji t $0,000 < 0,05$; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan koefisien 0,065 dan nilai signifikansi uji t $0,379 > 0,05$; Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,321 dan nilai signifikansi uji t $0,000 < 0,05$; Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $2,3 < t$ tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96; Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $2,35 > t$ tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96; Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $2,17 > t$ tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of work stres on work satisfaction, the motivation effect on work satisfaction, the environment work effect on work satisfaction, the effect of work stres on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, the effect environment work on employee performance, the effect of work satisfaction on employee performance, the effect of work satisfaction on employee performance with work satisfaction as intervening variable, the effect of work motivation on employee performance with work satisfaction as intervening variable, the effect environment work on employee performance with a satisfaction work as intervening variable in PT Surya Mustika Nusantara Surabaya. This research was conducted using a quantitative approach. The sample

in this research were 94 respondents who were employees of PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya. The sampling technique uses Jenuh sample. Data collection method by spreading research questionnaire and documentation. The analysis used is path analysis with SPSS 22.0. The result of this research has : Work stres has a positive and significant effect on work satisfaction with a coefficient 0.431 and signification value t 0,000 < 0,05; Work Motivation has positive and significant effect on work satisfaction with a coefficient 0,294 and signification value t 0,003 < 0,05; Work environment has positive and significant effect on work satisfaction with a coefficient 0,204 and signification value t 0,023 < 0,05; Work Stres has positive and significant effect on employee performance with a coefficient 0,187 and signification value t 0,036 < 0,05; Work motivation has positive and significant effect on employee performance with a coefficient 0,339 and signification value t 0,000 < 0,05; Work environment has positive effect and not significant with a coefficient 0,065 and significant value t 0,379 > 0,05; Work satisfaction has positive and significant effect on employee performance with a coefficient 0,321 and significant value t 0,000 < 0,05; Work satisfaction can mediate between work stres with employee performance by value t hitung 2,3 < t tabel by significant level of 0,05 which is 1,96; Work satisfaction can mediate between work motivation with employee performance by value t hitung 2,35 > t tabel by significant level of 0,05 which is 1,96. Work satisfaction can mediate between work environment with employee performance by value t hitung 2,17 > t tabel by significant level of 0,05 which is 1,96.

Keyword : *Work stres, work motivation, work environment, work satisfaction and employee performance.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mengembangkan bisnis sesuai visi dan misi perusahaan perlu didukung oleh karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang mumpuni dalam bidang kerjanya masing-masing. Untuk mencapai kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja tersebut maka tentu saja dibutuhkan adanya faktor-faktor pendukung seperti kenyamanan kerja sehingga mampu menekan tingkat stres para pekerja, motivasi kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang mana juga berpengaruh terhadap kinerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang akan menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT. Surya Mustika Nusantara Nusantara Surabaya ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
8. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?

10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
8. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi perusahaan, terutama untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Selain itu juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan untuk menciptakan karyawan perusahaan yang kompeten serta berdaya saing tinggi.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memperoleh pengetahuan mendalam mengenai Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan melihat praktik langsung

c. Bagi STIE Mahardhika Surabaya

Sebagai data yang dapat digunakan untuk arsip serta kepentingan-kepentingan penting lainnya bagi kampus yang bersangkutan. Proposal skripsi yang berbobot juga dapat membawa nama baik kampus karena telah mampu menghasilkan mahasiswa yang berkompeten dalam penelitiannya.

d. Bagi pihak lain

Sebagai bahan masukan, informasi, acuan, dan pustaka bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian lanjutan pada PT. Surya Mustika Nusantara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Sutrisno, 2016:16). Badriah (2015:36) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya dan pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Dapat disimpulkan pula bahwa manajemen sumber daya manusia

merupakan suatu ilmu yang mengatur dan mengembangkan sumber daya yang memiliki keterampilan, akal dan perasaan yang dikelola secara efektif agar memberi kontribusi untuk tujuan yang akan dicapai organisasi.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.1.2.2 Stres dan performansi kerja

Dikemukakan oleh Atkinson, P.E dalam Wahyudi (2017: 154-155) bahwa semakin besar stres atau ketegangan yang dialami seseorang yang sedang melaksanakan aktivitas akan berfungsi sebagai motivator untuk berprestasi dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Tetapi akan tiba saatnya stres akan menjadi begitu besar dan kita tidak mampu lagi menahannya maka akan berpengaruh terhadap unjuk kerja. Dengan demikian, stres yang berlebihan akan mengurangi kemampuan seseorang untuk berprestasi, dan seseorang akan mengalami penurunan produktivitas secara cepat. Stres dapat berpengaruh terhadap performansi kerja karena stres itu sendiri merupakan energi yang dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan.

2.1.2.3 Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2013: 301) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan menjadi 2 antara lain:

- 1) Sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, dan sebagainya.
- 2) Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, dan sebagainya.

2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Mangkunegara (2013:158) mengemukakan bahwa ada 3 pola dalam mengatasi stres antara lain:

1) Pola Sehat

Pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan

2) Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.

3) Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

2.1.2.5 Faktor-faktor Stres Kerja

Dikemukakan oleh Qubei, N.R. dalam Wahyudi (2017:158) bahwa faktor-faktor potensial yang menjadi penyebab ketegangan dan stres sebagai berikut:

- a. Perubahan-perubahan dalam suatu bagian penting dalam hidup kita.
- b. Kehilangan orang karena kematian.
- c. Perceraian atau perpisahan.
- d. Sakit secara fisik.
- e. Kehamilan dan kelahiran seorang bayi yang tidak dipersiapkan.
- f. Terancam atau terganggu keamanan kita.
- g. Kebosanan dan rutinitas yang tidak menarik dalam kegiatan sehari-hari.

2.1.2.6 Indikator Stres Kerja

Faktor penyebab stres kerja menurut Hasibuan (2012:204) :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Fahmi

(2016:100). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi, (2016:100) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)
2. Motivasi intrinsik (dari dalam)

2.1.3.3 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 13 – 17) Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung Jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam Bekerja

2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, berikut tujuan pemberian motivasi menurut Sunyoto (2013:17-18) :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses
2. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
3. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c) Kelembaban di tempat kerja
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Bau tidak sedap di tempat kerja
- g) Tata warna di tempat kerja

- h) Dekorasi di tempat kerja
- i) Musik di tempat kerja
- j) Keamanan di tempat kerja

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2.1.5.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, dll.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, dll

2.1.5.3 Dampak kepuasan kerja

Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal – hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan turnover, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Kondisi kerja yang mendukung
- 3) Gaji atau upah yang pantas
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- 5) Rekan sekerja yang mendukung

2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian agar dapat memberikan peluang karir pada seorang

karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja. Dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu hasil pencapaian kerja secara kuantitas dan kualitas dengan wewenang dan tanggung jawab selama satu periode waktu.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:189) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Budaya Organisasi
8. Kepuasan Kerja
9. Lingkungan Kerja
10. Loyalitas
11. Komitmen
12. Disiplin Kerja

2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:75) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

3. METODE PENELITIAN

- a) Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif asosiatif.
- b) Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya sebanyak 94 orang.
- c) Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel
- d) Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer.
- e) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner.

- f) Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*Path*). Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*.

4. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total (Ghozali, 2016:52-54), jika hasil signifikan < 0.05 maka menunjukkan indikator tersebut valid. Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan komputer program *SPSS 22.00 for windows*, berdasarkan hasil pengolahan menunjukan bahwa setiap indikator setiap variabel telah memenuhi syarat telah valid dikarenakan semua indikator mempunyai nilai signifikan kurang dari 0.05

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung Cronbach's alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu indikator nilai cronbach's alpha > 0.70 (Ghozali, 2016:47-48). Hasil uji reabilitas terhadap semua variabel cronbach's alpha menunjukkan bahwa nilai Alpha semua variabel lebih dari 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Dalam penelitian ini untuk menguji adanya multikolonieritas dengan mengamati nilai *VIF Variance Inflation Factor*. Bahwa terjadi multikolonieritas jika nilai $VIF \geq 10$, Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016:103). Hasil perhitungan *VIF* untuk masing-masing variabel dalam dua kali pengujian yaitu kepuasan kerja sebagai

variabel *dependent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* dan untuk hasil pengujiannya semua variabel terbukti bebas multikolonieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini mengacu pada Ghozali (2016:134-148), model yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Jika hasil perhitungan nilai signifikansi dari Glejser test $< 0,05$ maka dikatakan terjadinya heteroskedastisitas dan jika nilai $> 0,05$ maka dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil perhitungan ini untuk masing-masing variabel dalam dua kali pengujian yaitu kepuasan kerja sebagai variabel *dependent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* dan untuk hasil pengujiannya semua variabel terbukti bebas heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Ghozali (2016:154-158) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dengan analisis statistik *nonparametric Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan tingkat signifikansi 0,05, jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan untuk hasil pengujiannya menunjukan bahwa data residual berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.18

Hasil Uji t Struktur Persamaan Pertama
(Dependent: Kepuasan Kerja)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.459	1.366		1.068	.288

Stres Kerja (X1)	.431	.097	.418	4.427	.000
Motivasi Kerja (X2)	.294	.096	.289	3.063	.003
Lingkungan Kerja (X3)	.204	.088	.192	2.315	.023

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.18 dan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Z)

Variabel stres kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga keputusannya adalah stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikansi terhadap kepuasan kerja (Z).

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Z)

Variabel motivasi kerja (X2) Memiliki nilai signifikansi 0.003 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Z)

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sbesar 0,023 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel 4.19

**Hasil Uji t Struktur Persamaan Kedua
(Dependent: Kinerja Karyawan)**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.
-------	-----------------------------	--------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.339	1.120		2.089	.040
Stres Kerja (X1)	.187	.088	.193	2.133	.036
Motivasi Kerja (X2)	.339	.082	.356	4.128	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.065	.074	.066	.884	.379
Kepuasan Kerja (Z)	.321	.086	.343	3.745	.000

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel stres kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga keputusannya adalah stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja (X2) Memiliki nilai signifikansi 0.000 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sbesar 0,379 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Pengaruh kepuasan kerja (Z) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.20

Hasil Uji F Struktur Persamaan Pertama (Dependent: Kepuasan Kerja)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	177.743	3	59.248	47.713	.000 ^b
Residual	111.757	9	1.242		
Total	289.500	9			

Sumber : Data diolah penulis

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kepuasan kerja (Z).

Tabel 4.21

Hasil Uji F Struktur Persamaan Kedua (Dependent: Kinerja Karyawan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180.457	4	45.114	54.810	.000 ^b

Residual	73.256	8	.823		
Total	253.713	9			

Sumber : Data diolah penulis

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Z) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y).

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.22

Koefisien Determinasi (R²) Struktur Persamaan Pertama (Dependent: Kepuasan Kerja)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.601	1.114

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R²) untuk struktur persamaan pertama sebesar 0,601, hal ini menunjukkan bahwa perubahan terjadi pada variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) & lingkungan kerja (X3), sedangkan 39,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.23

Koefisien Determinasi (R²) Struktur Persamaan Kedua

(Dependent: Kinerja Karyawan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.698	.907

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien detreminasi (R^2) untuk struktur persamaan pertama sebesar 0,698, hal ini menunjukkan bahwa perubahan terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,8% dipengaruhi oleh varibel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Z), sedangkan 30,2% dijelaskann oleh variabel lain.

4.4.4 Uji Analisa Jalur P (Path)

Model lintasan pengaruh yang disebut analisi jalur Pengaruh error pada struktur persamaan pertama dan kedua sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,601} = 0,632$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,698} = 0,549$$

Berdasarkan tabel 4.24 Dan tabel 4.25 Dan pengaruh error diatas, maka dapat diperoleh model struktur persamaan kesatu dan kedua sebagai berikut:

a. Persamaan Kesatu

$$Z = a + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e1$$

$$\text{Kepuasan kerja (Z)} = 1,459 + 0,431 + 0,294 + 0,204 + 0,632$$

b. Persamaan kedua

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3 + B1Z1 + e2$$

$$\text{Kinerja karyawan (Y)} = 2.339 + 0,187 + 0.339 + 0,065 + 0.321 + 0.549$$

Berdasaarkan perhitungan regresi diatas untuk mencari pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada penelitian ini adalah dengan cara dibawah ini :

1. Pengaruh Langsung (X1-Y) = 0,187

Pengaruh Tidak Langsung (X1-Z-Y)=
0,431 X 0,321 = 0,138

Total Pengaruh korelasi (X1-Y) = 0,187 +
(0,431 x 0,321) = 0,325

2. Pengaruh Langsung (X2-Y) = 0,339

Pengaruh Tidak Langsung (X2-Z-Y)=
0,294 x 0,321 = 0,094

Total Pengaruh korelasi (X2-Y) = 0,339 +
(0,294 x 0,321) = 0,433

3. Pengaruh Langsung (X3-Y) = 0,065

Pengaruh Tidak Langsung (X3-Z-Y) =
0,204 x 0,321 = 0,065

Total Pengaruh korelasi (X3-Y) = 0,065
+ (0,204 x 0,321) = 0,130

Tabel 4.26

Tabel Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Sumber : Data diolah penulis

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,431		0,431
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,294		0,294
Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,204		0,204
Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,187		0,187
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,339		0,339
Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,065		0,065
Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,321		0,321
Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,187	Melalui Kepuasan Kerja 0,431 X 0,321 = 0,138	0,325
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,339	Melalui Kepuasan Kerja 0,294 x 0,321 = 0,094	0,433
Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,065	Melalui Kepuasan Kerja 0,204 x 0,321 = 0,065	0,130
e1	0,632		0,632
e2	0,549		0,549

Untuk mengetahui pengaruh mediasi maka di uji dengan sobel tes. Uji sobel ini dilakukan untuk mengetahui bahwa secara signifikn yang berarti ada pengaruh mediasi (Ghozali, 2016:242-243). Untuk pengambilan keputusan uji sobel tes ini adalah t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka variabel antara intervening dinyatakan mampu memediasi pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dari perhitungan diatas maka akan dilakukan tiga kali pengujian sobel tes sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian (P1 x P7) = 0,138 signifikan atau tidak, diuji dengan tes sebagai berikut :

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \frac{\sqrt{(0,321)^2(0,097)^2 + (0,431)^2(0,086)^2 + (0,097)^2(0,086)^2}}{\sqrt{(0,1030)(0,0094) + (0,1857)(0,0074) + (0,0094)(0,0074)}}$$

$$sab = \sqrt{(0,0009) + (0,0013) + (0,0001)}$$

$$sab = \sqrt{0,0032}$$

$$sab = 0,06$$

Dari hasil sab diatas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,431 \cdot 0,321}{0,06} = \frac{0,138}{0,06} = 2,3$$

Oleh karena itu nilai t_{hitung} 2,3 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sbesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,138 signifikansi yang berarti ada pengaruh mediasi.

2. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian (P2 x P7) = 0,094 signifikan atau tidak, diuji dengan tes sebagai berikut :

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \frac{\sqrt{(0,321)^2(0,096)^2 + (0,294)^2(0,086)^2 + (0,096)^2(0,086)^2}}{\sqrt{(0,1030)(0,0092) + (0,0864)(0,0074) + (0,0092)(0,0074)}}$$

$$sab = \sqrt{(0,0009) + (0,0006) + (0,00007)}$$

$$sab = \sqrt{0,0016}$$

$$sab = 0,04$$

Dari hasil sab diatas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,294 \cdot 0,321}{0,04} = \frac{0,094}{0,04} = 2,35$$

Oleh karena itu nilai t_{hitung} 2,35 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sbesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,094 signifikansi yang berarti ada pengaruh mediasi.

3. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian (P3 x P7) = 0,065 signifikan atau tidak, diuji dengan tes sebagai berikut :

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \frac{\sqrt{(0,321)^2(0,088)^2 + (0,204)^2(0,086)^2 + (0,088)^2(0,086)^2}}{\sqrt{(0,1030)(0,0077) + (0,0416)(0,0074) + (0,0077)(0,0074)}}$$

$$sab = \sqrt{(0,0007) + (0,0003) + (0,00006)}$$

$$sab = \sqrt{0,0011}$$

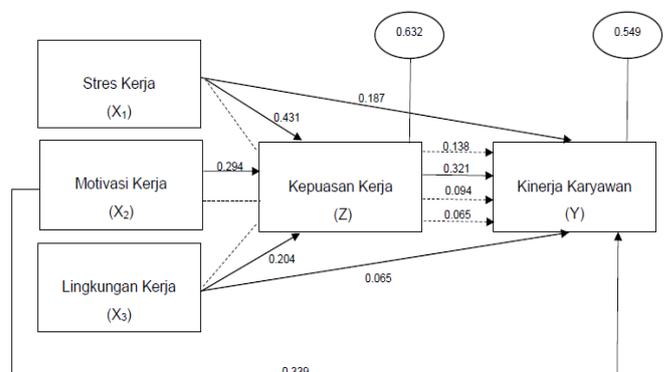
$$sab = 0,03$$

Dari hasil sab diatas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,204 \cdot 0,321}{0,03} = \frac{0,065}{0,03} = 2,17$$

Oleh karena itu nilai t_{hitung} 2,17 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sbesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,065 signifikansi yang berarti ada pengaruh mediasi.

Berdasarkan perhitungan diatas maka koefisien antar variabel dapat digambarkan berikut ini :



Gambar 4.2
Koefisien Jalur
Sumber : Diolah oleh penulis

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja, Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel stres kerja dalam penelitian ini memiliki koefisien sebesar 0,431. Koefisin ini bernilai positif dengan demikian menunjukkan adanya hubungan searah antara stres kerja dan kepuasan kerja, sehingga pada saat nilai stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu 0,431 dengan ketentuan, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

4.5.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 terhadap kepuasan kerja, Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki koefisien sebesar 0,294. Koefisin ini bernilai positif dengan demikian menunjukkan adanya hubungan searah antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, sehingga pada saat nilai motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu 0,294, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

4.5.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 terhadap kepuasan kerja, Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya

adalah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki koefisien sebesar 0,204. Koefisin ini bernilai positif dengan demikian menunjukkan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sehingga pada saat nilai lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu 0,204 dengan ketentuan, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

4.5.4 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel stres kerja dalam penelitian ini memiliki koefisien sebesar 0,187. Koefisin ini bernilai positif dengan demikian menunjukkan adanya hubungan searah antara stres kerja dan kinerja karyawan, sehingga pada saat nilai stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu 0,187 dengan ketentuan, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

4.5.5 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya". Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki koefisien sebesar 0,339. Koefisien ini bernilai positif dengan demikian menunjukkan adanya hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga pada saat nilai motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu 0,339, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

4.5.6 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,379 terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki koefisien sebesar 0,065. Koefisien ini bernilai positif dengan demikian menunjukkan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga pada saat nilai lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu 0,065, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

Dari hasil wawancara beberapa karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan dimanapun mereka ditempatkan tidak jadi permasalahan karena ketika awal masuk bekerja juga ada surat perjanjian siap ditempatkan dimana saja dan pada intinya mereka yang penting bisa bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga maupun kebutuhan sendiri.

4.5.7 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dengan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki koefisien sebesar

0,321. Koefisien ini bernilai positif dengan demikian menunjukkan adanya hubungan searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga pada saat nilai kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiennya yaitu 0,321 dengan ketentuan, dengan ketentuan variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

4.5.8 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian dengan uji sobel (*sobel test*) t_{hitung} 2,3 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.138 signifikansi yang berarti ada pengaruh mediasi.

4.5.9 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian dengan uji sobel (*sobel test*) t_{hitung} 2,35 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.094 signifikansi yang berarti ada pengaruh mediasi.

4.5.10 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian dengan uji sobel (*sobel test*) t_{hitung} 2,17 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.065 signifikansi yang berarti ada pengaruh mediasi.

PENUTUP

1.1 KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.
8. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.
9. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara Surabaya.

tersebut serta diharapkan melakukan analisa ulang mengenai beban kerja yang diberikan kepada karyawan secara berkala sesuai dengan ketentuan.

3. Perusahaan diharapkan tetap memperhatikan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan karyawan seperti penerangan, keamanan dan kebersihan. Hal ini dikarenakan sedikit banyak juga pasti akan berdampak positif pada segi kinerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian selain variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini dikarenakan dalam struktur persamaan pertama dengan variabel stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh 60,1% terhadap kepuasan kerja, serta sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk persamaan struktur kedua dengan variabel stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh 69,8% terhadap kinerja karyawan, serta sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan cara seperti melakukan *briefing* setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, memperbaiki segala permasalahan yang menjadi keluhan, dan mengadakan kegiatan studi banding dengan tujuan untuk menambah wawasan/pengetahuan agar lebih baik kedepannya.
2. Perusahaan diharapkan menetapkan pekerjaan karyawan secara jelas sesuai dengan *jobdesk* awal mereka pada saat kontrak diberikan dan memberikan penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan sesuai dengan *jobdesk*

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M.T. 2015. *Merancang Kuesioner. Konsep dan Panduan Untuk Penelitian Sikap, Kepribadian dan Perilaku*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Alfabeta.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Vivi Amanah dan Wahyu Hidayat. 2016. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang).
- Hasibuan, S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV Haji Masagung : Jakarta.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- . 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rifka Aditama.
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka setia.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rakasiwi. Akbar Dwiki. 2018. Pengaruh variabel Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
- Stephen, Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Dewi Dwi. 2014. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja. *sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asuransi Bina Dana Arta Cabang Kelapa Gading*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Setiyana, V.Y., 2013, *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*, Jurnal Ilmiah

- Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumiaksara.
- 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Silalahi. 2013. *Tenaga Kerja: Perspektif Hukum, Ekonomi, dan Sosial, Pusat Kajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia*. Jakarta.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Spector. 1997. *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta : Pranada Media Group.
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Warraich Usman Ali et all. 2014. Impact of Stres on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan